



ANALISIS DAYA PENGGERAK KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia DIY)

Constantino Lobato Isaias Da Rosa

Gendro Wiyono

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Abstract

This study aims to determine and analyse the influence of working environment on employee performance. Subject of the research are nurse of ghrasia mental hospital Special Region Yogyakarta. Data used are validity and reliability by using Software SPSS 17.0 series, then for testing indicators and test hypotheses and test path analysis using analytical tools SmartPLS 3. The results of this study are 1) Working Environment variable proven effect on motivation with test parameter value 0.278 and a P value of 0.007 Values. 2) Variable Job Satisfaction proven effect on motivation with test parameter value 0.623 and a P value of 0.000 Values. 3) Variable Work motivation is not proven effect on performance with test parameter value 0.064 and a P value of 0.793 Values. 4) Work Environment Variables not proven effect on performance with test parameter values of -0,304 and the value of P Values 0.153. 5) Job Satisfaction Variables is not proven effect on performance with test parameter values of -0,067 and the value of P as 0.773.

Keywords: working environment, job satisfaction, work motivation, performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor penggerak kinerja karyawan. Subyek penelitian adalah perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 51 orang. Teknik yang digunakan adalah teknik Judgment Sampling. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas menggunakan Software SPSS 17.0, untuk pengujian indikator, Hipotesis dan analisis jalur menggunakan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh terhadap Motivasi dengan nilai pengujian parameter 0,278 dan nilai P Values 0,007. 2) Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh terhadap motivasi dengan nilai pengujian parameter 0,623 dan nilai P Values 0,000. 3) Motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai pengujian parameter 0,064 dan nilai P Values 0,793. 4) Lingkungan Kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai pengujian parameter -0,304 dan nilai P Values 0,153. 5) Kepuasan Kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai pengujian parameter -0,067 dan nilai P Values 0,773.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Permasalahan kesehatan dewasa ini semakin kompleks dengan bergesernya pola penyebaran penyakit dari penyakit infeksi menjadi penyakit degenerative ternyata tidak berlangsung lama dan dewasa ini pada kasus orang modern gangguan mental psikiatria seakan menjadi fenomena bola salju yang jika dibiarkan berlarut, fenomena ini akan mengakibatkan orang atau individu tidak produktif. Dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) sendiri telah diatur tentang visi Indonesia sehat 2010 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan (RPJPBK) sampai dengan tahun 2020 tentang pasar bebas bidang kesehatan yang membolehkan investor asing membuka pelayanan kesehatan di Indonesia. Visi Indonesia Sehat 2020 sendiri telah dijabarkan melalui sistem desentralisasi yaitu memberikan kebebasan lebih atau otonomi sampai tingkat bawah atau tingkat pelayanan.

Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta menyelenggarakan beberapa layanan yang berkaitan dengan kesehatan jiwa, layanan tersebut meliputi: layanan gawat darurat, layanan rawat jalan, layanan rawat jalan spesialis diluar kesehatan jiwa, layanan rehab medik Napza, layanan rawat inap psikiatri serta beberapa layanan penunjang. Layanan Gawat Darurat meliputi: kegawatdaruratan Psikiatri, Kegawatdaruratan Umum, dan Layanan Ambulans Gawat Darurat. Layanan Rawat Jalan meliputi: Klinik Psikiatri Jiwa, Klinik Psikologi, Klinik Umum, Klinik akupunktur, Klinik Gigi dan Mulut. Layanan Jalan Spesialis Non Jiwa meliputi: Klinik Saraf, Klinik Anak Tumbuh Kembang, Klinik Kulit dan Kelamin serta Klinik Penyakit Dalam. Layanan Rehab Medik Napza meliputi: Klinik Napza, Klinik Voulontary Counseling Testing (VCT), Klinik Methadon, Klinik Hypnotherapy, UGD Napza dan Rawat Inap Napza. Layanan Inap Psikiatrik terdiri dari 6 (enam) bangsal dengan layanan: Ruang Intensif, VIP Kelas, II dan III. Pelayanan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia (RSJG) dilengkapi dengan layanan penunjang meliputi: Laboratorium Klinik, Radiologi, Farmasi, Elektromedik, Okupasi Therapy dan Rehabilitasi Mental untuk pasien rawat inap.

Pada Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri mempunyai beberapa unit pelaksana teknis bidang kesehatan seperti: Balai Penanggulangan dan Penanganan penyakit Paru (BP4) yang menangani penyakit paru, Rumah Sakit Jiwa Grhasia yang menangani masalah gangguan mental psikiatri dan napza serta beberapa panti sosial yang mengurus lanjut usia, gelandangan dan pengemis, gangguan cacat.

Menghadapi hal tersebut, Rumah Sakit Jiwa Grhasia (RSJG) Daerah Istimewa Yogyakarta, sebagai unit pelaksana teknis bidang kesehatan milik Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, telah berbenah dengan rencana strategis yang semakin jelas. Sebagai rencana strategis tahun 2012-2017 Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta, menargetkan beberapa poin strategis meliputi:

1. Penetrasi pasar, berupa strategi: Meningkatkan Pemasaran Pelayanan Kesehatan, Meningkatkan Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan Jiwa, dan Meningkatkan Peran Serta Masyarakat.
2. Pengembangan Produk, berupa: Meningkatkan Penyediaan Pelayanan Kesehatan Jiwa Paripurna, Meningkatkan Penyediaan dan Akses Pelayanan Diklat dan Litbang, dan Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Dasar dan Spesialis.
3. Backward Integration, berupa: Meningkatkan Sumber Daya dan Manajemen, Membudayakan Etika Rumah Sakit, dan Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Dasar dan Spesialis lain sebagai Pendukung Pelayanan Kesehatan Jiwa dan Napza serta Mewujudkan Rumah Sakit Berwawasan Lingkungan.

Beberapa permasalahan yang dihadapi Rumah Sakit Jiwa Grhasia sebenarnya sudah teridentifikasi sebagai suatu kekuatan, peluang, tantangan dan ancaman. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Suasana dan fasilitas mendukung kesembuhan pasien,
2. Pelayanan perawat, dokter dan karyawan cukup memuaskan, ramah, cepat, sopan, memperlakukan pasien dengan baik dan mau terjun langsung menangani pasien, komunikasi yang dilakukan perawat terhadap pasien sudah cukup terapeutik,

3. Tingkat hunian tinggi,
4. Adanya Pelayanan Rehabilitasi Medis Napza dengan Hipnotherapy dan
5. Diversifikasi pelayanan diluar pelayanan kesehatan jiwa (unit syaraf, penyakit dalam, tumbuh kembang anak, unit napza) sebagai kekuatan.

Sebagai peluang teridentifikasi: (1) Image tentang RSG menjadi positif setelah diubah dari Rumah Sakit Jiwa Grhasia (RSJG) Daerah Istimewa Yogyakarta. (2) Satu-satunya RS Jiwa Pemerintah di Provinsi yang menjadi pusat rujukan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan sekitarnya. (3) Segmen pasar menengah keatas. (4) Peraturan Gubernur tentang BLUD dan (5) Adanya Program Peningkatan Mutu (TQM/ISO).

Sedangkan hambatan teridentifikasi: (1) Sampai saat ini masih terdapat permasalahan tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit baik dalam software maupun operasionalisasi Local Area Network (LAN). (2) Pemenuhan dan standar kompetensi perawat napza. (3) Memenuhi standar kebutuhan tenaga/pengadaan tenaga untuk memenuhi kekurangan tenaga dan mengganti tenaga mutasi dan pensiun. (4) Pembinaan standar ketenagaan dan pengelola penanggulangan HIV-AIDS dan (5) Pemenuhan standar tenaga pengelola keuangan sebagai persiapan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Sebagai tantangan teridentifikasi: (1) Kompetisi dengan RS Jiwa Negeri dan Swasta yang menyediakan pelayanan dan fasilitas yang lebih baik. (2) Adanya stigma negatif terhadap RS. (3) Paska hospitalisasi pasien ke masyarakat masih mengalami kendala. (4) Birokrasi Pemda yang ribet dan (5) Peraturan-peraturan (Kepres) yang membelenggu tentang pelayanan dan pembelian barang-barang kedokteran. Dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang serta meminimalkan hambatan dan ancaman rencana strategis Rumah Sakit ini tersusun.

Berhasil tidaknya pelaksanaan rencana strategis pada Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta bergantung pada kinerja dari setiap pemangku kepentingan termasuk didalamnya perawat sebagai komunitas terbanyak dalam sebuah rumah sakit. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari salah satu Kepala Seksi (Kasi) Perawat

Rumah Sakit Jiwa Grhasia dan pengamatan dari peneliti sendiri bahwa lingkungan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Grhasia ada suara-suara bising baik dari luar Rumah Sakit Jiwa Grhasia maupun dari dalam Rumah Sakit Jiwa Grhasia itu sendiri. Suara dari luar Rumah Sakit Jiwa Grhasia disebabkan adanya truk-truk besar yang sering lewat di depan Rumah Sakit Jiwa Grhasia karena Rumah Sakit Jiwa Grhasia berada dekat jalan raya Pakem sedangkan suara-suara dari dalam Rumah Sakit Jiwa Grhasia sendiri disebabkan adanya suara-suara dari pasien yang rawat di sana. Hal tersebut bisa dapat mengganggu konsentrasi perawat dalam melakukan aktivitasnya sebagai perawat

Sedangkan mengenai kepuasan kerja yaitu; Pada sistem tambahan gaji/penghasilan yang dulu terdiri dari dua tambahan penghasilan seperti Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Jasa Pelayanan (JP). Sekarang Tambahan Penghasilan Pegawainya (TPP) dihilangkan/dihapus hanya tinggal satu tambahan penghasilan saja, yaitu Jasa Pelayanan (JP). Hal tersebut dapat menyebabkan banyak perawat merasa tidak puas dan bisa menyebabkan kepuasan kerja perawatnya menurun.

Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Grhasia yang telah menjadi Sarjana Keperawatan/DIV Keperawatan belum diakui sebagai perawat ahli, jika mau diakui sebagai perawat ahli harus ada tambahan sertifikat lagi dan jumlah kouta ahli di Rumah Sakit Jiwa Grhasia, hal tersebut membuat banyak perawat yang merasa dirinya tidak termotivasi dengan baik. Melihat beberapa hal yang disampaikan diatas maka disimpulkan bahwa hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja perawat, maka dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia pada umumnya kurang maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta. Sementara obyek dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Perawat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat yang sudah bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pengalaman kerja 10 (sepuluh) tahun yang berjumlah 51 orang. Teknik dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Judgment sampling atau purposive sampling. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah Software SPSS 17.00 untuk menguji validitas dan reliabilitasnya sedangkan untuk menganalisis convergent validity, discriminant validity dan Composite reliability serta analisis jalur digunakan Software SmartPLS 3.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Unalisis Deskriptif

Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode statistik dengan menggunakan metode analisis jalur. Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai-nilai yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Nilai Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
21 – 37,8	Sangat Tidak Setuju	0	0
>37,8 – 54,6	Tidak Setuju	0	0
>54,6 – 71,4	Netral	3	5,88
>71,4 – 88,2	Setuju	44	85,28
>88,2 – 105	Sangat Setuju	4	7,84
Jumlah		51	100,00

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Dari jawaban perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempersepsikan Lingkungan Kerja Netral ada sebanyak 3 (5,88%) orang perawat, sedangkan yang mempersepsikan baik ada 44 (85,28%) orang perawat serta yang mempersepsikan Sangat Baik ada 4 (7,84%) orang perawat.

Tabel 2. Tabulasi variabel kepuasan kerja

Nilai Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
15 – 27	Sangat Tidak Setuju	0	0
>27 – 39	Tidak Setuju	0	0
>39 – 51	Netral	1	1,97
>51 – 63	Setuju	39	76,47
>63 – 75	Sangat Setuju	11	21,56
Jumlah		51	100,00

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan pada hasil tabulasi variabel Kepuasan Kerja diatas, maka dapat dikatakan bahwa dari perawat pada Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempersepsikan jawabannya terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah Netral 1 (1,97) orang perawat, yang mempersepsikan Setuju 39 (76,47%) orang perawat dan yang mempersepsikan Sangat Setuju sebanyak 11 (21,56%) orang perawat.

Tabel 3. Tabulasi Motivasi kerja

Nilai Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
15 – 27	Sangat Tidak Setuju	0	0
>27 – 39	Tidak Setuju	0	0
>39 – 51	Netral	8	15,68
>51 – 63	Setuju	36	70,59
>63 – 75	Sangat Setuju	7	13,73
Jumlah		51	100,00

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan pada hasil dari tabulasi diatas, dapat dikatakan bahwa dari Perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjawab untuk variabel Motivasi Kerja Netral ada sebanyak 8 atau (15,68%) orang Perawat, Yang menjawab Setuju sebanyak 36 atau (65,5%) orang Perawat sedangkan yang menjawab Sangat Setuju adalah sebanyak 7 atau (13,73%) orang perawat.

Tabel 4. Hasil Tabulasi Variabel Kinerja

Nilai Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
21 – 37,8	Sangat Tidak Setuju	0	0
>37,8 – 54,6	Tidak Setuju	0	0
>54,6 – 71,4	Netral	5	9,80
>71,4 – 88,2	Setuju	23	45,10
>88,2 – 105	Sangat Setuju	23	45,10
Jumlah		51	100,00

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan dari hasil tabulasi variabel Kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta diatas dapat dikatakan bahwa dari Perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempersepsikan jawabannya terhadap variabel Kinerja Netral ada 5 atau (9,80%) orang perawat, Setuju ada 23 atau (45,10%) orang perawat dan Sangat Setuju ada sebanyak 23 orang perawat atau sekitar (45,10%).

Analisis Inferensial

Pengujian *Measurement Model/Outer Model (Uji Indikator)* pada tahap pertama dari analisis PLS adalah menguji validitas dan reliabilitas model yang meliputi: *Convergent*

Validity, Discriminant Validity, dan Composite reliability.

dinyatakan reliabel karena nilai *Composite Reliability* bernilai di atas 0,07 (Ghozali, 2008).

Tabel 5. Hasil uji validitas

Validitas dan Reliabilitas	Hasil Uji				
	Indikator	Variabel Latent			
		X1	X2	Y1	Y2
Outer Loadings (Convergent Validity)	X1.1	0,644			Valid
	X1.2	0,810			Valid
	X1.3	0,753			Valid
	X1.4	0,753			Valid
	X1.5	0,616			Valid
	X1.6	0,732			Valid
	X1.7	0,594			Valid
	X2.1		0,792		Valid
	X2.2		0,772		Valid
	X2.3		0,858		Valid
	X2.4		0,750		Valid
	X2.5		0,406		Tidak Valid
	Y1.1			0,676	Valid
	Y1.2			0,658	Valid
	Y1.3			0,809	Valid
	Y1.4			0,751	Valid
	Y1.5			0,863	Valid
	Y2.1				0,956 Valid
	Y2.2				0,994 Valid
	Y2.3				0,981 Valid
	Y2.4				0,978 Valid
	Y2.5				0,984 Valid
	Y2.6				0,979 Valid
	Y2.7				0,985 Valid

Sumber: *Calculate Model, Kelompok PLS Output, Tabel Outer Loadings*

Dari hasil analisis *Outer Loading* bahwa ada satu indikator yang mempunyai nilai tidak valid yaitu indikator X2.5 karena nilai loadingnya < 0,50 sedangkan indikator lainnya semua valid.

Dari hasil analisis *Outer Loading* bahwa ada satu indikator yang mempunyai nilai tidak valid yaitu indikator X2.5 karena nilai loadingnya < 0,50 sedangkan indikator lainnya semua valid.

Tabel 6. Tabulasi *Cross Loading*

Validitas dan Reliabilitas		Hasil Uji				
Cross Loading (Discriminant Validity)	Indikator	Variabel Laten				Status
		X1	X2	Y1	Y2	
	X1.1	0,644	0,352	0,349	-0,134	Valid
	X1.2	0,810	0,456	0,498	-0,248	Valid
	X1.3	0,753	0,576	0,586	-0,231	Valid
	X1.4	0,753	0,456	0,472	-0,206	Valid
	X1.5	0,616	0,556	0,430	-0,271	Valid
	X1.6	0,732	0,427	0,549	-0,139	Valid
	X1.7	0,594	0,438	0,430	-0,257	Valid
	X2.1	0,506	0,792	0,645	-0,240	Valid
	X2.2	0,558	0,772	0,575	-0,223	Valid
	X2.3	0,575	0,858	0,783	-0,206	Valid
	X2.4	0,472	0,750	0,550	0,017	Valid
	X2.5	0,291	0,406	0,356	-0,091	Tidak Valid
	Y1.1	0,430	0,598	0,676	-0,159	Valid
	Y1.2	0,626	0,519	0,658	-0,177	Valid
	Y1.3	0,549	0,608	0,809	-0,164	Valid
	Y1.4	0,423	0,593	0,751	-0,165	Valid
	Y1.5	0,551	0,592	0,863	-0,097	Valid
	Y2.1	-0,315	0,767	-0,174	0,956	Valid
Y2.2	-0,312	-0,220	-0,199	0,994	Valid	
Y2.3	-0,301	-0,225	-0,194	0,981	Valid	
Y2.4	-0,319	-0,221	-0,223	0,978	Valid	
Y2.5	-0,295	-0,223	-0,222	0,984	Valid	
Y2.6	-0,237	-0,162	-0,142	0,979	Valid	
Y2.7	-0,290	-0,208	-0,190	0,985	Valid	

Sumber: *Calculate Model, Tabel Cross Loadings*

Berdasarkan pada hasil tabulasi pada tabel 6 *Cross Loading* diatas bahwa semua indikator valid karena nilai loading sesuai dengan variabel induknya, semuanya loyal terhadap variabel laten (Wiyono, 2011)

Sedangkan *Composite Reliability* menunjukkan bahwa Semua variabel laten

Tabel 7. Composite Reliability

	variabel	Composite reliability	Keterangan
Composite reliability	Lingkungan kerja (X1)	0.872	reliabel
	Kepuasan Kerja (X2)	0.847	
	Motivasi Kerja (Y1)	0.868	
	Kinerja (Y2)	0,994	

Sumber: Calculated Model,

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil uji model struktural (inner model) yang meliputi: R², Koefisien Parameter dan T-statistik sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil perhitungan PLS

Hipotesis	Pengujian Parameter	P Values	Keterangan
Hipotesis 1 Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja	0,278	0,007	Terbukti
Hipotesis 2 Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja	0,623	0,000	Terbukti
Hipotesis 3 Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja	0,064	0,793	Tidak Terbukti
Hipotesis 4 Lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja	-0,304	0,153	Tidak Terbukti
Hipotesis 5 Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja	-0,067	0,773	Tidak Terbukti
Hipotesis 6 Lingkungan kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi	0,694	0,000	Terbukti
Hipotesis 7 Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	0,094	0,363	Tidak Terbukti

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3

Hipotesis 1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas menunjukkan Lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parameter dengan nilai 0,278 dan nilai P Values 0,007.

Hipotesis 2: pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas menunjukkan Motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parameter dengan nilai 0,623 dan nilai P Values 0,000.

Hipotesis 3: pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas menunjukkan Motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parameter dengan nilai 0,064 dan nilai P Values 0,793.

Hipotesis 4: pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas menunjukkan Lingkungan Kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parameter dengan nilai -0,304 dan nilai P Values 0,153.

Hipotesis 5: pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas menunjukkan Kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parameter dengan nilai -0,067 dan nilai P Values 0,773.

Hipotesis 6: pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas menunjukkan Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parameter dengan nilai 0,694 dan nilai P Values 0,000.

Hipotesis 7: pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas menunjukkan Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parameter dengan nilai 0,094 dan nilai P Values 0,363.

Analisis Jalur

Tabel.9 Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Analisis pengaruh total	Ket.
-0,304	0,018	-0,286	Pengaruh X1 terhadap Y2 melalui Y1
-0,067	0,040	-0,027	Pengaruh X2 terhadap Y2 melalui Y1

Sumber: hasil output smartPLS 3

a. Pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja perawat Melalui variabel intervening Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa variabel intervening Motivasi kurang mempunyai peran terhadap variabel kinerja perawat. Hal ini dapat diketahui dari nilai pengaruh langsung Lingkungan Kerja -0,304 dan nilai dari pengaruh total terhadap kinerja melalui variabel intervening Motivasi Kerja turun ke -0,286.

b. Pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kinerja perawat Melalui variabel intervening Motivasi Kerja.

Berdasarkan pada hasil analisis jalur pada tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa variabel intervening Motivasi kurang mempunyai peran terhadap variabel kinerja perawat. Hal ini dapat diketahui dari nilai pengaruh langsung Kepuasan Kerja -0,064 dan nilai dari pengaruh total terhadap kinerja melalui variabel intervening Motivasi Kerja turun ke -0,027.

Pembahasan

Hipotesis1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, variabel Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengujian parameter sebesar 0,278 dan nilai dari P Values 0,007. Ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Rezita (2004), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi.

Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ada 28 orang perawat atau 54,90% yang menjawab setuju dengan pernyataan ruang kerja dalam kondisi bersih dan 18 orang perawat atau 35,29% menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang sama. Ada 37 orang perawat atau 72,55% menjawab setuju dengan pernyataan Lantai ruang bersih membuat nyaman dalam bekerja dan ada 12 orang perawat atau 23,53% menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang sama. Ada 34 orang perawat atau 66,67% menjawab setuju dengan pernyataan peralatan Rumah Sakit Grhasia dalam keadaan bersih dan 10 orang atau 19,61% yang menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang sama.

Ada 37 orang perawat atau 72,55% yang menjawab setuju dengan pernyataan ada SATPAM yang selalu menjaga keamanan dan ketertiban di Rumah Sakit Grhasia dan ada 9 orang perawat atau 17,65% menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang sama. Ada 30 orang perawat atau 58,82% menjawab setuju dengan pernyataan sistem keamanan di Rumah Sakit Grhasia sangat baik dan 1 orang perawat atau 1,97% yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang sama. Ada 34 orang perawat atau 66,67% menjawab setuju dengan pernyataan terdapat CCTV untuk memonitoring keamanan selama 24 jam dan 5 orang perawat atau 9,80% yang menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang sama. Ada 33 orang perawat atau 64,71% menjawab setuju dengan pernyataan suasana kerja tenang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan ada 6 orang perawat atau 11,76% yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang sama.

Hipotesis 2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Motivasi.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Ini ditunjukkan dari nilai pengujian parameter 0,623 dan nilai dari P Values 0,000. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunus (2005), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja.

Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa ada 27 orang perawat atau 52,94% menjawab setuju dengan pernyataan gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga, ada 11 orang perawat atau 21,56% menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang sama, ada 31 orang perawat atau 60,78% menjawab setuju dengan pernyataan gaji dibayar tepat waktu dan ada 16 orang perawat atau 31,37% menjawab sangat setuju pada pernyataan yang sama. Ada 34 orang perawat atau 66,67% yang menjawab setuju dengan pernyataan gaji diterima sesuai dengan beban pekerjaan dan 9 orang perawat atau 17,64% menjawab sangat setuju pada pernyataan yang sama. Ada 22 orang perawat atau 43,13% yang menjawab setuju dengan pernyataan saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan, ada 39 orang perawat atau 76,47% yang menjawab setuju dengan pernyataan saya selalu bersosialisasi dengan teman di luar pekerja dan ada 8 orang perawat atau 15,68% menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang sama.

Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, variabel Motivasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Karena nilai dari P Values 0,793 > nilai signifikansi 0,05. Hal ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marifah (2005), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ada 6 orang perawat atau 11,76% menjawab tidak setuju pada pernyataan prestasi yang saya raih saat ini sudah sangat memuaskan dan 17 orang perawat atau 33,33% menjawab netral terhadap pernyataan yang sama. Ada 1 orang perawat atau 1,97% menjawab tidak setuju dengan pernyataan prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar dan 18 orang perawat atau 35,29% menjawab netral terhadap pernyataan yang sama. Ada 2 orang perawat atau 3,92% menjawab tidak setuju dengan

pernyataan atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan 17 orang perawat atau 33,33% menjawab netral terhadap pernyataan yang sama. Ada 1 orang perawat atau 1,97% yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan saya memperoleh penghargaan dari Rumah Sakit Jiwa Grhasia dan 21 orang perawat atau 41,17% menjawab netral terhadap pernyataan yang sama.

Hipotesis 4: Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas dapat menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengujian parameter $-0,304$ dan nilai dari P Values $0,793$. Hal ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suyanto (2000), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini berdasarkan pada hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa ada 2 orang perawat atau 3,92% yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan ventilasi udara ditempat kerja cukup baik dan ada 7 orang perawat atau 13,72% menjawab netral terhadap pernyataan yang sama. 11 orang perawat atau 21,57% yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan temperatur ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya dan orang perawat atau 15,68% menjawab netral terhadap pernyataan yang sama dan ada 2 orang perawat atau 3,92% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan penerangan sinar matahari cukup nyaman dalam ruangan dan ada 6 orang perawat atau sekitar 11,76% yang menjawab tidak setuju terhadap pernyataan yang sama serta ada 9 orang perawat atau 17,65% yang menjawab netral terhadap pernyataan yang sama.

Ada 12 orang perawat atau 23,53% yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan ruang antar bagian terpisah suara terjaga dan ada 16 orang perawat atau 31,37% yang menjawab netral dengan pernyataan yang sama. Sedangkan untuk pernyataan sistem keamanan di Rumah Sakit Grhasia sangat baik ada 7 orang perawat atau 13,72% yang menjawab tidak setuju dan 13 orang perawat atau 25,49%

menjawab netral pada pernyataan yang sama. Dan untuk pernyataan ruang kerja tenang dan tidak bising ada 4 orang perawat atau 7,8% yang menjawab tidak setuju sedangkan untuk pernyataan suasana kerja tenang dapat meningkatkan kinerja karyawan ada 3 orang perawat atau 5,88% yang menjawab tidak setuju dan 9 orang perawat atau 17,65% yang menjawab netral.

Hipotesis 5: Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja perawat.

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengujian parameter dengan nilai $-0,067$ dan nilai dari P Values $0,773$. Hal ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunus (2005), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel Kepuasan Kerja yang menunjukkan bahwa ada 1 orang perawat atau 1,97% yang menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga dan 2 orang perawat atau 3,93% menjawab tidak setuju terhadap pernyataan yang sama dan ada 10 orang perawat atau 19,60% yang menjawab netral dengan pernyataan yang sama.

Ada 1 orang perawat atau 1,97% menjawab tidak setuju dengan pernyataan saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan dan 26 orang perawat atau 50,98% yang menjawab netral terhadap pernyataan yang sama. Dan ada 1 orang perawat atau 1,97% yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan atasan selalu bersedia membantu jika bawhaannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan 8 orang perawat atau 15,68% yang menjawab netral pada pernyataan yang sama.

Hipotesis 6: Pengaruh secara Simultan variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Motivasi kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh

signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supomo (2001), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja serta hasil dari R² yang menunjukkan nilai P Values 0,000.

Hipotesis 7: Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja perawat.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan ketiga variabel tersebut secara simultan tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja perawat. Hal ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supomo (2001), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dari hasil analisis deskriptif dan nilai dari R² yang menunjukkan P Values 0,363.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Bahwa variabel Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi, ini diketahui dari hasil pengujian parameter dengan nilai 0,278 dan nilai P Values 0,007.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja, ini diketahui dari hasil pengujian parameter 0,623 dan nilai P Values 0,000.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel Motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ini diketahui dari hasil pengujian parameter 0,064 dan nilai dari P Values sebesar 0,793.
4. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini diketahui dari hasil pengujian parameter dengan nilai -0,304 dan nilai dari P Values 0,153.

5. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hal ini dapat diketahui dari hasil pengujian parameter dengan nilai -0,067 dan nilai P Values 0,773.
6. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui dari pengujian parameter dengan nilai 0,694 dan nilai dari P Values 0,000.
7. Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja secara simultan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat. Hal ini dapat diketahui dari nilai P Values 0,363 > nilai tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05.

Saran

Saran-saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk variabel Lingkungan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta, perlu memperhatikan dan menjaga hal-hal berikut demi tercapainya kinerja yang optimal. Ini berdasarkan pada hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut: 1) Sistem keamanan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia kurang baik sehingga disarankan pada pimpinan Rumah Sakit Jiwa Grhasia, untuk menambahkan anggota SATPAM di Rumah Sakit Jiwa Grhasia demi keamanan yang lebih baik. 2) Kebesingan suara pada setiap ruangan disarankan untuk dijaga. 3) Penerangan sinar matahari pada setiap ruangan sangat perlu diperhatikan, supaya para perawat bisa melakukan aktivitasnya dengan baik. 4) Kenyamanan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia perlu ditingkatkan dengan menambah AC atau Kipas Angin di setiap ruangan agar para perawat bisa melakukan aktivitasnya dengan baik.
2. Variabel Kepuasan Kerja untuk promosi jabatan dari pihak Rumah Sakit Jiwa Grhasia perlu meninjau kembali kinerja perawat supaya para perawat lebih termotivasi bekerja.

3. Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Grhasia perlu perhatian dengan memberikan pelatihan kepada perawat supaya para perawat bekerja lebih baik. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka diharapkan perawat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal
4. Kinerja para perawat perlu perhatian dari pihak Rumah Sakit karena yang diraih oleh setiap perawat masih dinilai kurang.
5. Perlu pemberian pujian dari atasan pada perawat kalau para perawat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka.
- Arifin, Syamsul. (2012). *Leadership, Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- As'ad, Moh. (1999). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar offset.
- Danim, Sudarman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darma, surya, (2007). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Davis, Keith dan John W. (1989). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dep. Kes. RI. (1989). *Standar Praktek Keperawatan Bagi Perawat Kesehatan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kesehatan Masyarakat.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Faustino Cardoso Gomes. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S. P. (1996). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. (1987). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kreiner dan Kinicki. (2001). *Perilaku organisasi*, Jilid 1 dan 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2007). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, Triantoro. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2005). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. (1995). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, Sentot Imam. (2008). *Manajemen Tata Kelola Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Wijono, Sutarto. (2007). *Motivasi Kerja*. Salatiga: Widya Sari.
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zainun, Buchari. (1999). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.